



FRITIDSFÖRVALTNINGEN

Ungdomsenheten

Tjänsteutlåtande
2008-09-22

”NOVA ÄR JU UNGDOMARNAS STÄLLE”
Utvärdering av Novas verksamhet 2008

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING	3
1.1 Uppdrag	
1.2 Mål och syfte med utredningen	
1.3 Tidsplan	
1.4 Genomförande	
1.5 Resurser	
2. NOVA UNGDOMENS HUS	6
2.1 Novas verksamhetsidé	
2.2 Novas två huvuduppdrag	
2.3 Mål	
2.4 Basverksamheter	
3. INTERVJUER	8
3.1 Resultat av slumpmässiga intervjuer med ungdomar	
3.2 Resultat av djupintervju med Novas dagligbesökare	
3.3 Resultat av intervjuer med Novas samverkanspartners	
3.4 Förvaltningens egen bild	
4. PROJEKT NEBULOSA	16
5. SAMMANFATTNING OCH ANALYS	18
5.1 Nova berör	
5.2 Ungdomar känner till Nova	
5.3 Novas styrka och svårighet – det dubbla uppdraget	
5.4 Novas utbud är positivt för ungdomarna	
5.5 Skitsnack och rykten försvårar	
5.6 Brister i Novas struktur	
5.7 Stort engagemang kring Nova	
6. SLUTSATSER	20
6.1 Hur väl fungerar Novas två uppdrag?	
6.2 Är dagens organisation rätt utformad för att skapa största möjliga förutsättning för att nå målen?	
6.3 Hur väl stämmer uppdraget överens med förväntningar från ungdomar och samverkanspartners?	
6.4 Vilken kompetens krävs hos personalen för att kunna arbeta med uppdraget?	
6.5 Hur skapar vi en arbetsplats med god arbetsmiljö?	
7. FÖRSLAG PÅ ÅTGÄRDER	21
7.1 Nystart	
7.2 Organisationsförändring	
8. BILAGOR	23
Bilaga 1	Utredning av Nova
Bilaga 2	Intervjufrågor om Nova till ungdomar
Bilaga 3	Intervjufrågor om Nova till samverkanspartners

1. INLEDNING

Nova öppnade den 22 november 2003. Med bakgrund av att de gamla fritidsgårdarna hade spelat ut sin roll behövdes ett nytt, mer lockande koncept för Vallentunas unga. Genom att samla befintliga resurser på ett och samma ställe skulle ungdomarna i kommunen kunna erbjudas ett mer attraktivt utbud av aktiviteter. En annan fördel var att verksamheten skulle bli större och därmed inte lika skör som tidigare ur ett personellt och ekonomiskt perspektiv.

Nova har sedan start haft två uttalande uppdrag — att vara en plattform för ungas kultur-uttryckande samt att vara en öppen, social mötesplats för kommunens unga. Från början fylldes huset snabbt med ungdomar, som var i behov av en arena för möten och dialog, vilket resulterade i att mycket av Novas resurser gick åt till att möta dessa ungdomar. Då det kulturella uppdraget hamnade lite i skymundan och det var uttalat att det skulle vara en balans mellan båda dessa uppdrag gjordes en satsning på kulturen. Satsningen gav ett positivt resultat i den bemärkelsen att Nova idag ökat andelen ungdomar som är engagerade i någon av husets gruppverksamheter. Däremot har andelen ungdomar, som besöker den öppna verksamheten, minskat. Det finns olika orsaker till detta, dels har den grupp ungdomar som var dagligbesökare blivit äldre och vuxit ifrån Nova och dels har satsningen på kulturuppdraget lett till att mindre tid lagts på relationsarbete från Novas sida.

Nova har sedan starten 2003 utvärderats i verksamhetsberättelser men aldrig genomlysts på ett mer genomgripande sätt. Mot bakgrund av att Ungdomens Hus i hela landet söker vägar för att sammanlänka liknande uppdrag har Ungdomsstyrelsen beviljat medel för projekt Nebulosa i Vallentuna. Nebulosa har pågått i två år och är nu på väg att avslutas. Projektet har kommit fram till ett antal centrala punkter som ligger till grund för denna rapport.

Ett annat uttalat syfte med Nova har varit att ungdomarna aktivt ska vara en del av verksamheten, att engagera dem att ta egna initiativ och skapa möjligheter att förverkliga dessa. Nova ska vara ungdomarnas arena och verksamheten ska bedrivas med utgångspunkt från ungas villkor.

Nova har under hela tiden genererat många tankar och idéer från ungdomar, föräldrar, samverkanspartners, tjänstemän, media och politiker. Nova berör, verksamheten syns och märks då den är en central mötesplats för kommunens unga. Dessutom har verksamheten en uttalad målsättning att verka inbjudande och att aktivt samverka med andra ungdomsaktörer i kommunen.

1.1 Uppdrag

Den 19 maj 2008 beslutade fritidsnämnden att godkänna ett tjänstemannaförslag daterat 29 april 2008¹ om att utvärdera/utreda Nova ungdomens hus.

¹ Se bilaga, Information gällande utredning av Nova

1.2 Mål och syfte med utredningen

Även om Nova utvärderats genom åren så har ingen genomgripande analys gjorts av verksamheten. Det är därför av största vikt att detta görs för att söka reda på hur verksamheten på bästa sätt ska drivas framåt samt vilka eventuella nödvändiga förändringar som kan behövas ske. Detta är viktigt både ur ett ungdomsperspektiv men också med tanke på de föreställningar och bilder som politiker, tjänstemän och andra vuxna kan tänkas ha av vad Nova är och står för.

1.3 Tidsaxel

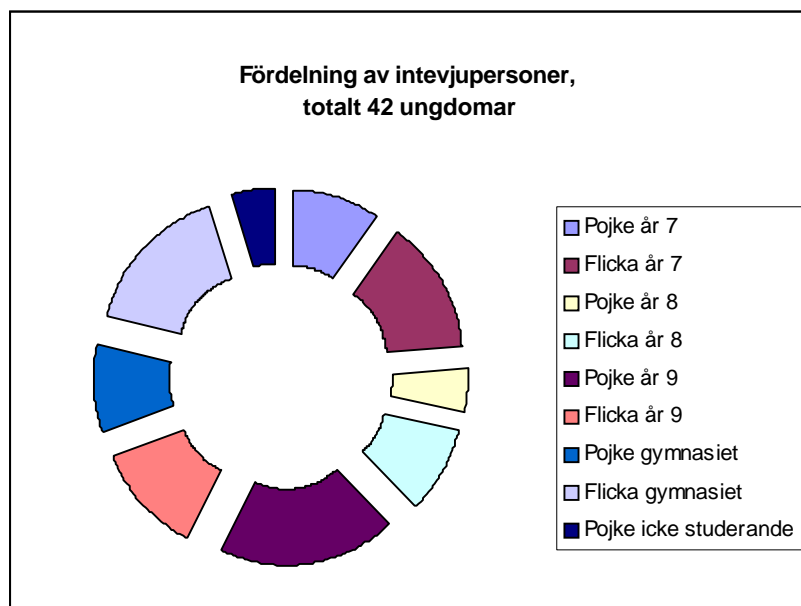
19 maj 2008	Fritidsförvaltningen ges i uppdrag att utvärdera/utreda Nova.
20 maj 2008	Insamlande av material samt genomförande av intervjuer.
30 juni 2008	Bearbetning av material.
11 augusti 2008	Sammanfattande av rapport inkl. analys.
4 september 2008	Fritidsnämndens arbetsutskott informeras om resultatet.
oktober 2008	Fritidsnämndens arbetsutskott samt fritidsnämnden förväntas fatta beslut i frågan.

1.4 Genomförande

För att skapa en så rättvis bild av verksamheten som möjligt har ett antal unga och vuxna intervjuats. Förutom att förvaltningen (inklusive tidigare anställd personal) har gett sin bild har även samverkansparters och ungdomar givits möjlighet att uttala sig.

Slumpmässiga ungdomsintervjuer

Enhetschefen för ungdomsenheten, Jessica Kauppi, samt projektledaren för Nebulosa, Ewa Bylin, har vid ett antal tillfällen under senvåren varit i skolorna². Totalt har 42 ungdomar intervjuats med fördelning som följer:



² Se bilaga, Intervjufrågor om Nova till ungdomar

Det är viktigt att påpeka att intervjuunderlaget inte kan anses vara statistiskt säkerställt då underlaget är för litet i förhållande till antalet ungdomar som bor i Vallentuna. Underlaget har trots detta ett stort värde eftersom det ger en bild av hur just dessa slumpmässigt utvalda ungdomar ser på Nova.

Djupintervju med Novas dagligbesökare

Enhetschefen för ungdomsenheten har träffat fyra ungdomar som har varit eller är dagligbesökare på Nova. Dessa ungdomar har i princip varit med sedan starten 2003. Samtalet med dessa ungdomar utgick från deras egna tankar och bilder av Nova.

Intervju med Novas samverkanspartners

Enhetschefen har också träffat ett tiotal av Novas samverkanspartners³. Samverkan har skett på olika sätt, från lån av lokal för egna arrangemang och kurser till mer aktivt samarbete i form av gemensamma arrangemang, projekt och grupper. I ett par fall har man gjort försök med att starta olika former av samverkan men dessa har inte kommit igång.

Samtal med förvaltningens egen personal

Som underlag för denna rapport ligger också samtal med förvaltningens egen personal. Förutom att ungdomsenhetens samtliga verksamheter har uttalat sig så har också fritidskontorets personal gjort det. Projektledaren för Nebulosa har kontinuerligt deltagit i processen. Personalen på Nova har även givits möjlighet att skriftligt lämna in sina tankar om Nova. Slutligen har fyra personer, som tidigare arbetat på Nova, givits tillfälle att komma med synpunkter.

1.5 Resurser

Utvärderingen genomförs inom ordinarie verksamhet och budget samt med stöd av projekt Nebulosa.

³ Se bilaga, intervjufrågor om Nova till samverkanspartners

2. NOVA UNGDOMENS HUS

2.1 Novas verksamhetsidé

Nova är en frivillig kommunal verksamhet för unga i åldern 13-20 år i Vallentuna kommun.

Nova ska fungera som ett ”växthus” för unga. Huset är en korsväg, en arena, där möten ska ske mellan olika ungdomar och vuxna. Projekt och intressen ska utvecklas av ungdomar och med ungdomars intressen i fokus. Ungdomarna ska få en möjlighet att utvecklas både socialt och i sin egen identitet. Novas arbete skall ske i nära samverkan med andra ungdomsaktörer.

Nova vill göra fler ungdomar till aktörer så att ungdomars intressen kan komma till uttryck, lyssnas på och tas på allvar. Nova vill främja att ungdomar blir delaktiga och medansvariga. Nova arbetar med ett salutogent förhållningssätt, som innebär att den friska och positiva kraften hos våra ungdomar står i fokus.

2.2 Novas två huvuduppdrag

1. Att erbjuda en plattform för ungas kulturyttrande.
2. Att vara en öppen, trygg och social mötesplats för unga.

2.3 Mål

Nova ska.....

- ... vara en attraktiv mötesplats med ett varierat och spännande kultur- och aktivitetsutbud,
- ... ha en mångfald och en kvalité som kan locka olika grupper av ungdomar,
- ... engagera ungdomar att ta egna initiativ och ansvar för olika delar av verksamheten.

2.4 Basverksamheter

När Nova öppnade stod musiken, skapande verkstaden, multimedien och caféet i fokus. Under åren har verksamheten anpassats och idag består Novas basverksamheter av:

Öppen verksamhet

Den öppna verksamheten ska ge möjlighet till informella och vardagliga möten mellan ungdomar med olika kulturell bakgrund och olika livsstilar. Den öppna verksamhetens pedagogik ska utformas med hänsyn till de grupper som inte är vana att organisera sig⁴.

En öppen verksamhet med kvalité kännetecknas av:

- Attraktiv mötesplats.
- Intressant verksamhet för både tjejer och killar.
- Positiv och trygg stämning.
- Den fysiska miljön är mysig och inbjuder till både samtal och egenaktivitet.
- Ett varierat aktivitetsutbud (små vardagliga likväl som stora arrangemang).
- Besökarna är delaktiga och medansvariga.
- Erbjudande om ”arenor”, ”bollplank”, ”uttrycksvägar” för växande och utveckling.⁵

⁴ Ur Riktlinjer för bra gårdsverksamhet, Fritidsforum 1998

⁵ Ur Skarpnäcks fritidsledarutbildning

Förhållningssätt för ungdomscoacherna i Vallentuna:

- Att, likt fotbollsscoachen, coacha unga till framgång.
- Att stötta ungdomar till att förverkliga sig själva och sina drömmar.
- Att se och ge alla ungdomar utrymme och respekt.
- Att vara en trygg och vuxen förebild.
- Att skapa varma, tillitsfulla och inspirerande relationer.
- Att ansvara för att våra mötesplatser är trygga.
- Att väcka viktiga värdegrundsfrågor utan att ta patent på sanningen.
- Att hålla sig själv och ungdomarna omvärldsorienterade.
- Att vända ointresse till entusiasm hos ungdomar där vi ser att det kommer att fylla en viktig funktion.
- Att kunna samarbeta med andra ungdomsaktörer⁶.

Musikverksamhet

Målsättningar med musikverksamheten⁷:

1. Fånga upp kommunens musikintresserade ungdomar och erbjuda dem en arena att utvecklas på, från introducerande rockskolor till scendebut på stora scenen.
2. Visa på det enorma utbud av musikstilar som finns via konserter och arrangemang.
3. Erbjud ungdomar (i första hand de utan en meningsfull sysselsättning) att aktivt arbeta vid konserter som roddare och ljudtekniker i en s.k. arrangemangsgrupp.
4. Starta återkommande musiktävlingar och en festival.
5. Stödja befintliga och utveckla nya ungdomsföreningar inom musiken.
6. Erbjud ungdomar en professionell och väluppbyggd replokalsverksamhet.

Teater- och filmverksamhet

Målsättningar med teater- och filmverksamheten⁸:

1. Öka teater- och filmintresset bland kommunens unga.
2. Visa på den mångfald av arbetsuppgifter som finns inom teater- och filmvärlden, från ljud- och ljus teknik, manusförfattande till skådespelaryrket.
3. Använda teater/film som en metod och ett redskap att bygga broar mellan olika ”grupper” av ungdomar.
4. Producera teater/filmer för ungdomar där ungdomarna är delaktiga i processen.
5. Starta en ungdomsförening med teater-/filminriktning.

Dans

Dansverksamheten är i dagsläget under uppbyggnad. En nyrenoverad danslokal står färdig att börja nyttjas. Målsättningen är att få igång verksamheten senast våren 2009.

⁶ Framtagna vid Ungdomsenhetens planeringsdagar 2007, se bilaga

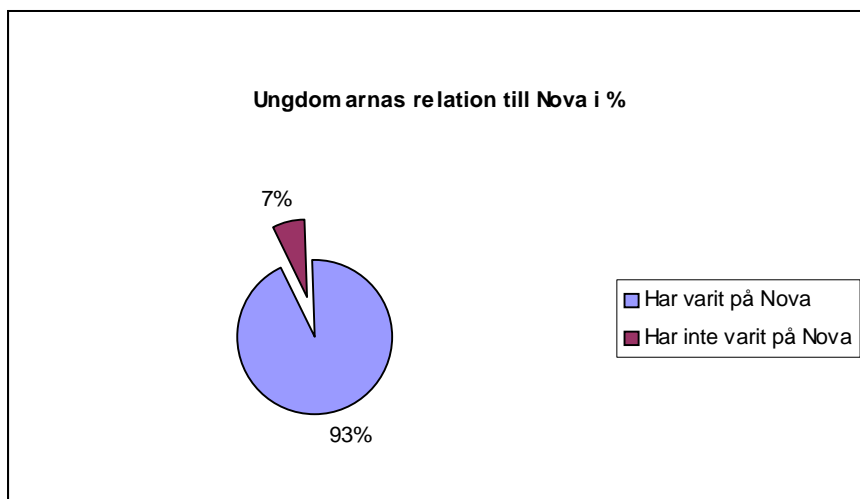
⁷ Framtagna vid Ungdomsenhetens planeringsdagar 2007, se bilaga

⁸ Framtagna vid Ungdomsenhetens planeringsdagar 2007, se bilaga

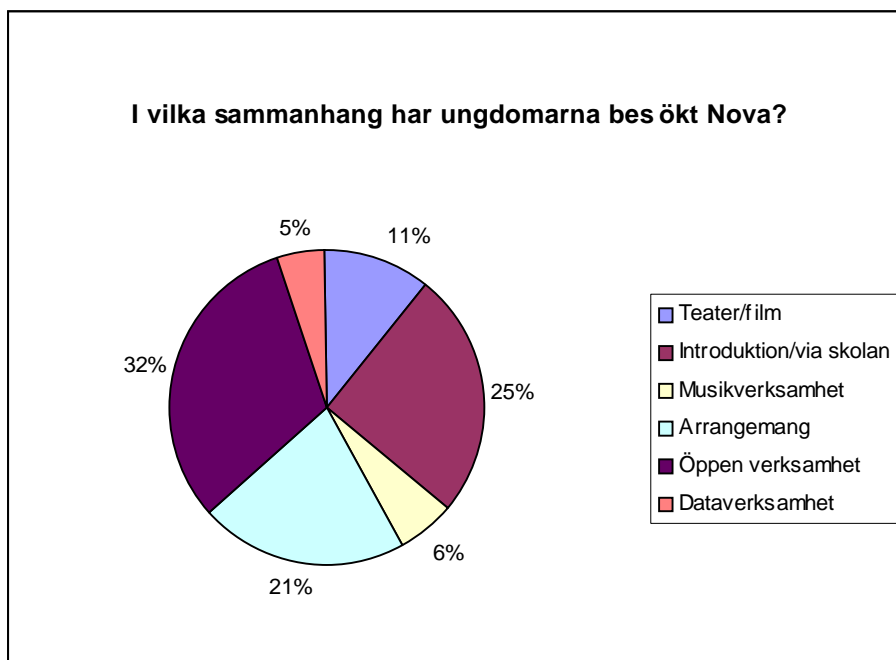
3. INTERVJUER

3.1 Resultat av slumpmässiga intervjuer med ungdomar

Av 42 intervjuade ungdomar har 39 stycken vid ett eller fler tillfällen besökt Nova. Åtta av de dessa ungdomar går idag dit regelbundet. Av de tre ungdomar som inte besökt Nova har två av dem varit för unga men vill nu börja gå dit och en får inte umgås med andra ungdomar än dem som tillhör samma religion som familjen. Samtliga ungdomar tycker dock att de har en uppfattning om Nova som de kan delge.



Ungdomarna fick svara på frågan om när/i vilket sammanhang de besökt Nova. Ibland svarar de med flera alternativ – samtliga redovisas i nedanstående bild.



Ungdomarna fick vidare frågan om vad Nova var för dem. De ombads att beskriva positiva och negativa aspekter samt vad de tycker borde förändras.

I princip har samtliga uttalade åsikter om hur de ser på Nova. Här nedan följer en sammanfattning av dessa:

Om lokalerna

Ungdomarna har överlag en positiv bild av Novas utrymme och lokaler. De uttrycker att det är bra att man kan ta vägen någonstans, att det är ett stort utrymme och att det är bra med resurser. En ungdom uttrycker dock att det känns mörkt där och en annan att upplevelsen är att *"man inte tar hand om lokalerna"*.

Om personalen

Några ungdomar tar upp personalen som en positiv faktor på Nova. En ungdom säger *"det är skön personal som också ställer upp när man behöver"*. En annan tar upp fördelen med att fältgruppen har flyttat in i huset och menar att alla ungdomar borde veta att de finns där, t.ex. för att ungdomar ska kunna ge information till fältgruppen om vad som händer på helgerna. En ungdom är mer skeptisk och tycker inte att Novas personal förstår sig på ungdomar. Han säger först, att det är dåligt att anställa äldre personal. På frågan om han menar att de ska vara yngre säger han att han menar att *"de ska veta hur det är att vara ung och tänka som unga gör, det handlar mer om personlighet än om ålder"*.

Om innehållet

Ungdomarna ger en bild av att de är mycket nöjda med Novas utbud av aktiviteter. Flertalet beskriver att det finns mycket att göra och att *"allt"* är möjligt. Någon lyfter fördelen med att *"det är riktiga grejer"*, en annan att *"det är bra att man får vara med och göra arr."* Flera ungdomar uttrycker på olika sätt att det alltid finns något att göra och att man går dit om man vill ha något att göra. Två ungdomar upplever dock att de hade velat göra mer saker när de var där och *"att man inte vet vad man ska göra när man kommer till Nova"*.

Ungdomarna har vidare många tankar, idéer och förslag på ytterligare verksamhet som de vill se på Nova. Exempelvis tar de upp rockbandscup, silverlera-kurs, dansmatta, designkurs, boxningssäckar, fler *"chillhappenings"* som tjejmässan och mer *"hotta saker"*. En ungdom vill också se en utveckling av caféet gällande inredning och sortiment och hon eftersöker *"stilen latte-chill"*. Idéerna är många. Det visar sig inte minst när de får frågan om de vill vara med och påverka Novas utbud framöver. Av 46 tillfrågade ungdomar är 27 stycken intresserade av att aktivt börja vara med och påverka Nova. Dessa 27 ungdomar kommer att kontaktas under hösten 2008 i syfte att starta ett s.k. dialogforum på Nova.

Om Novas besökare/ungdomar

Många av ungdomarna, som intervjuats, har tankar om de ungdomar som går på Nova. Endast en är positiv och beskriver att det är *"skönt folk, skönt att vara där"*. I övrigt är upplevelsen i många fall negativ. En ungdom uttrycker att *"det är negativt med ungdomarna, alla är kaxiga, de tjafsar och är otrevliga. Jag skulle gå till Nova oftare med kompisar om det inte var så"*. En annan säger att *"det är negativt med ryktet att bara pundare hänger där"*. En tredje ungdom tycker att det är tråkigt att *"alla har bestämt hur det är, alltså ett fjortisställe, det finns en stämpel på Nova"*.

Slutligen menar en ungdom att *”det är inget fel på Nova utan människorna som är där. Fjortisarna⁹ tror att de äger stället och stöter bort andra. Om det inte var så skulle jag kunna tänka mig att vara där med mina kompisar, hänga och plugga och så”*.

Om Nova som koncept

De flesta ungdomar tycker att Novas koncept är bra. Bland annat tar de upp fördelen med att ungdomar på glid kan vara där istället för *”att hitta på dumheter och strula”*. De tycker att det är bra att Nova finns och att ungdomar har någonstans att vara. En ungdom säger att han bara hört bra saker om Nova och en annan tar upp fördelen med att det är en drog- och alkoholfri mötesplats.

Fortsättningsvis berättar en ungdom, att han tycker att Vallentunas ungdomar är bortskämda och säger *”det är vårt ställe (ungdomarnas). Nova är mycket bättre än på andra ställen. På andra ställen finns bara soffor och häng. Man tar t.ex. inte in kändisar och bra arr. och så. Nova är ju ungdomarnas ställe”* En annan ungdom uttrycker det så här: *”Nova uppfyller det mesta som ungdomsgårdar ska fylla. Nova behöver rustas upp men inte förändras”*.

Slutligen ger en ungdom ett konkret förslag på vad som kan förändras för att locka fler ungdomar *”Ändra affischerna, de är för tråkiga och normala. Det behövs för att folk ska komma dit och inte tro att det är för gangsters för så är det inte”*.

3.2 Resultat av djupintervju med Novas dagligbesökare

Som ett led i utvärderingen har även fyra dagligbesökare på Nova intervjuats. Två av dem har varit på Nova sedan starten och två av dem har hängt på Nova i flera år.

Om Novas betydelse för dagligbesökarna

För dagligbesökarna har Nova betytt mycket. *”Nova är som ett andra hem, en träffpunkt med tillgång till bl.a. studio, data och biljard”*. *”När vår kompis dog ställde Nova upp och var ett stöd”*.

De beskriver att Nova har stor potential ytmässigt och att, om man vill arrangera något, t.ex. Hip Hop-jam, så går det. I en bemärkelse tycker de dock, att det var bättre på Ekebygården: *”Det var bättre gemenskap, det var mindre”*. Ungdomarna upplever att Nova har gått från att vara ett ungdomens hus till att vara ett kulturhus *”Ni vill väl inte förvandla Nova till ett museum?”*. Ungdomarna undrar varför och tänker att man gör saker för att det ska se bra ut och inte för att ungdomarna ska må bra.

Om den höga personalomsättningen

Ungdomarna beskriver vidare att det varit jobbigt med alla personalbyten *”Man har inte velat prata när man mår dåligt”*. De menar också att även om viss personal varit bra så har många inte förstått sig på ungdomar, hur de tänker och hur man når dem. De har också vid ett par tillfällen reagerat på att personal inte tagit emot nya, yngre ungdomar som kommit dit första gången. Slutligen så saknar de en närmare kontakt med personalen, som ofta är upptagna med annat än att vara direkt med ungdomarna.

⁹ Utredarens anm. När ungdomarna säger ”fjortis” syftar de på en livsstil inte ålder.

Om ryktet att de är gangsters

Ungdomarna berättar att det från början var mycket folk på Nova, men när nyhetens behag lagt sig stannade bara en del kvar medan andra valde bort Nova och gjorde annat. De säger vidare, att de tycker att det är jobbigt med alla fördomar kring Nova och dem som är där. De tror, att det kommer sig av att de har en speciell klädstil, att de driver med varandra och har en attityd mellan varandra som skrämmer andra. *”Vi har aldrig behandlat andra ungdomar som kommer till huset illa!”*

De tycker vidare att det är synd att de har fått ett rykte om sig utanför Nova att vara buskillar och att de ofta får höra skällsord som *”Novagangsters och Novabarn”*, men säger de: *”Val-lentuna är ryktenas och fördomarnas hemmaplan”*. En av ungdomarna säger *”Jag fattar ingenting. Jjag är ju inte ens värsting, jag är en datanörd!”*

På frågan om vad de tycker borde göras för att förändra ryktet säger de: *”Det är för sent för vår åldersgrupp, vi är snart vuxna och ryktet sitter stenhårt. Satsa på de yngre ungdomarna istället, men glöm inte bort oss”*. De säger vidare: *”Var försiktiga när ni tar emot den nya kullen och akta er för att ha för stora gruppindelningar”*. En av killarna tror också, att det vore bra att byta namn och menar att *”Nova som namn är nerdraget i skiten”*.

Om delaktighet framåt

Slutligen säger ungdomarna, att de gärna vill vara med och påverka Nova framåt och att de gärna blir positiva förebilder för den nya kullen ungdomar. De tycker att det skulle vara en bra idé att träffa personalen en gång per månad för att utvärdera vad som gått bra/dåligt. De tror, att det skulle vara bra om det inte var samma ungdomar varje gång. De tror vidare att Nova behöver bli bättre på marknadsföring och att de ska ta med ungdomarna i det arbetet.

3.3 Resultat av intervjuer med Novas samverkanspartners

I denna del av utvärderingen har ett tiotal samverkanspartners till Nova intervjuats. Samverkan har skett på olika sätt, från lån av lokal för egna arrangemang och kurser till mer aktivt samarbete i form av gemensamma arrangemang, projekt och grupper. I ett par fall har man gjort försök till att starta olika former av samverkan, men de har inte kommit igång.

Vilken bild har samverkanspartners om vad Nova ska göra och har för uppdrag?

Samtliga av de intervjuade verksamheterna beskriver på olika sätt en tro på Nova och menar att huset behövs och kan spela en stor roll för många av kommunens ungdomar.

Så här beskriver några av de intervjuade sin bild av Novas uppdrag:

”Nova handlar om att möta ungdomar utanför skoltid. Nova är ett allaktivitetshus, en fritidsgård och en kulturell mötesplats, en plats för upplevelser. Nova ska erbjuda aktiviteter och arrangemang och låta ungdomarna själva vara med och utföra dessa.”

”Nova är en samlingspunkt för ungdomar i Vallentuna mellan 13 och 20 år. Nova ska finnas till för alla, men de ungdomar som är på glid är extra viktiga. Här ska det finnas goda vuxna förebilder. Det ska inte vara prestationsinriktat som i skolan och man ska peppa det kreativa hos ungdomar.”

”Nova är ett kulturhus för unga. Nova håller i trådarna men andra ungdomsaktörer ska kunna nyttja huset och lokalerna. Nova tillhör alla, personalen har inte patent på huset.”

”Det finns många ungdomar som behöver Nova. Nova ska vara en mötesplats för alla ungdomar i Vallentuna. Den öppna verksamheten är viktigast.”

”Nova ska vara en plats där man har koll på ungdomarna och dit kommunens ungdomar väljer att gå på sin fritid.”

Hur har samverkan med Nova upplevts?

Även om flera beskriver att dialogen med Nova från början upplevts positiv, att personalen på Nova känns engagerade och att det finns en vilja till samverkan, är den allmänna bilden att samverkan har fungerat dåligt. Huvudorsaken som samtliga intervjuade upplever är kaos och ostruktur i någon form, både i huset och framför allt hos föreståndare.

Här nedan följer några exempel på detta:

”Informationsflödet har fungerat mindre bra, det är ofta stökigt när jag kommer och jag saknar en samverkansstruktur. Jag behöver vara förberedd på om det t.ex. händer saker i huset som påverkar min verksamhet.”

”Det var stökigt i huset och den tekniska utrustningen var konstant försvunnen. Det var kaos och fungerade inte på någon nivå.”

”Vi känner oss otrygga med samspelet mellan oss och Nova. Dubbelbokningar, som skadar vår verksamhet, har skett. Man lovar saker som inte hålls, tider hålls inte och möten ställs in i sista sekunden. Det känns inte som de bjussar på samarbete utan bara gör saker för egen vinnings skull.”

”Vad står ostrukturen för? Lokalen är optimal för ungdomarna men om Nova inte står för sina löften om bättring (teknik och service) så måste vi flytta på oss.”

”Lokalerna är inte i trim, man bryr sig inte, det är ostruktur och stökigt. Det kan bero på den stora personalomsättningen som varit.”

”Det är brist på struktur och rörligt i samverkan. Informationen och marknadsföringen måste bli bättre. Saker som bestäms blir aldrig klara. Personalen upplevs som introvert.”

Vilka förväntningar har samverkanspartners om samverkan framöver?

Trots många negativa upplevelser i samverkan är övervägande delen av de intervjuade positiva till samverkan framöver. Nova är en viktig arena även för dessa ungdomsaktörer och idéerna är många om framtidens Nova:

”Vi kan planera större arrangemang ihop. Vara varandras bollplank, ha gemensamma fokus- och referensgrupper där bra arrangemang för Vallentunas unga står i fokus i stort och i smått.”

”Jag skulle gärna se ett närmare och mer aktivt samarbete, exempelvis skulle vi kunna ha gemensamma temaveckor.”

”Vi skulle vilja ha ett närmare samarbete för ungarnas bästa. Om vi visste att det fungerade på Nova så är jag den första att göra reklam för huset till föräldrar och ungdomar. Kanske skulle vi kunna finnas på Nova lite under kvällstid för att skola in de yngsta ungdomarna. Nova skulle kunna köpa in olika föreläsningar, det blir billigare för varje skola. Vi tror på Nova, säg till vad vi kan göra.”

”Kurser för t.ex. kamratstödarna skulle kunna hållas där.”

”Vi skulle kunna samarbeta kring materialinköp, föreläsare, rollspel, dataspel och olika workshops.”

”Tjejmässan var ett fantastiskt koncept, det är vi gärna med på igen. Dessutom skulle jag kunna hålla prova-på-kurser där. Vi skulle också kunna hålla kurser där på höstlovet.”

”Vår verksamhet växer så mycket så vi har inte möjlighet att samverka i gemensamma projekt nu. Däremot så är Nova ett hus med en häftig atmosfär som signalerar frihet, en del av vår verksamhet skulle passa bra att ha där istället för hos oss.”

”Vi hoppas fortfarande på ett samarbete om strukturen förbättras. Det vore kul att sätta upp nästa års föreställning på Nova.”

3.4 Fritidsförvaltningens egen bild

All fast anställd personal inom ungdomsenheten och fritidskontoret har getts möjlighet att beskriva sin bild av Nova. Dessutom har fyra personer, som tidigare arbetat i huset, fått tillfälle att lämna sina synpunkter

Såväl fritidskontoret, Café Haket och fältgruppen är beroende av att samverka med Nova fungerar för sitt eget dagliga arbete. Uppfattningen hos dessa är att den senaste tidens turbulens på Nova där mycket av det dagliga arbetet och samverkan inte fungerat har lett till en högre arbetsbelastning samt skapat oro även inom dessa verksamheter. En del av förklaringen kan härledas till den höga personalomsättningen men det räcker inte som förklaring. Flera av de intervjuade uttrycker missnöje med hur Nova leds i det dagliga arbetet som en orsak. Nedan följer exempel på detta:

”Vi ska också kunna stå för Nova. Vi får många frågor och kritik mot Nova och det är svårt att bemöta och hantera det när man själv har dåliga upplevelser. Det går inte att motivera. Jag är orolig över att vår verksamhet ska få dåligt rykte på grund av Nova.”

”Vi vågar inte satsa på samarbete längre eftersom det inte blir som överenskommet. Vi hamnar i kläm och framstår som oprofessionella.”

Beskrivningen av Nova idag från samverkanspartners och den egna förvaltningen är en bild av en verksamhet i gungning. Hur upplever då personalen själva (ny och gammal) situationen, vad ser de som orsaker till detta, vilka styrkor och svagheter ser de på sin arbetsplats?

Om upplevelsen när de började

Flertalet ur personalen har beskrivit upplevelsen av att börja arbeta på Nova sin ett drömhus där allt är möjligt, där lokalerna är fantastiska och där resurserna känns oändliga.

”Vilken sal, vilka prylar och framför allt vilka möjligheter!”

Personalens bild av vad som händer med deras lust och kreativitet när de börjat är dock oro-väckande. Ett par ur personalgruppen har beskrivit, att de inte känner igen sig själva samt att de upplever att de gjort ett mycket sämre arbete på Nova än på tidigare arbetsplatser. De söker förklaringar för att inte tappa självförtroende och ork.

Om det dubbla uppdraget

Personalens åsikter om huruvida Novas dubbla uppdrag är bra eller inte går isär. En tidigare anställd person tror mer på ett specialiserat uppdrag där man riktar uppmärksamheten på en sak, exempelvis musikverksamheten.

”Nova har ett brett uppdrag – att såsom kulturhus eller kulturcenter försöka ge plats och utrymme åt allt mellan dans, musik, teater, café och sommarenemang. Denna tanke är mycket god i och med att den syftar till att ge alla ungdomar en chans att få känna sig hemma på Nova, men man riskerar att skjuta över mål då centrumet tappar karaktär och istället bara blir något slags dag/kvällscentrum för ungdomar som inte har något annat för sig.”

Övervägande del av personalen tror på det dubbla uppdraget och menar att det är personalens dubbla arbetsuppgifter som ställer till det. En personal beskriver sin dubbla roll på det här sättet:

”Mitt uppdrag var att tillföra kompetens inom området teater och film. //...// De obligatoriska passen i caféet gjorde att man ofta kände sig rastlös eller sysslolös. Som utbildad konditor hade jag ingen inspiration att laga spännande kakor och rätter när jag varken hade kunskap eller inspiration. Att sälja coca-cola och godis trodde jag först skulle var skön avkoppling mellan varven, men blev snart ett arbete som gav mig extremt dålig självkänsla som högkoleutbildad och ambitiös människa.”

Många av de personer, som slutat sin anställning på Nova, har tagit upp problematiken kring sitt dubbla uppdrag. Flera har beskrivit en känsla av att dras åt olika håll och inte kunnat satsa fullt ut kring antingen öppen verksamhet och relationsarbete eller ett specialområde som musik eller teater. Två av dem har också uttryckt att de har haft dåligt samvete och känt sig otillräckliga i sitt arbete.

Om rykten och skitsnack om Nova

Ett flertal personer har beskrivit hur rykten och skitsnack om Nova har påverkat och påverkar deras vardag.

”När jag först kom hit påpekades det, att det i Vallentuna kommun var mycket skitsnack, något jag ryckte på axlarna åt och tänkte att det är det väl överallt. Men idag vill jag faktiskt hävda att det är det, märkligt mycket. Nova har under vägen fått rollen som hackkyckling i alla led. Ungdomarna vill inte komma hit och de som är här gnäller över kåken. Folk kommer

ibland hit på besök och då känns det som om det är i syfte att sätta dit personalen, för att ha något att gnälla på, som om man ville att det skulle gå illa. Vill man på riktigt leta fel?"

Personal har också beskrivit svårigheten i att förändra rådande bild av vad Nova är och vilka som besöker Nova. Personalen har sett att rykten och skitsnack inte stämt men har inte fått gehör utifrån. De har beskrivit att det har varit svårast att få tillstånd en förändring hos vuxna. Dessa rykten har påverkat vardagen och skapat olust hos personalen.

Om ostruktur och kaos i huset

Personalen beskriver att det främst är stora personalomsättningar som skapat problem och som lett till kaos och dålig koll i huset.

"Jag har tyckt mycket om att jobba med ungdomarna och det har funnits väldigt roliga stunder i huset. Jag känner dock att jag hamnat längre och längre från min roll som ungdomscoach och mer i en roll där det är mycket lyfta, sopa, skrubba toalett, och detta hela tiden med andan i halsen. Släckt bränder om man så vill //...// det börjar bli knepigt att stå stadigt."

"Den stora rotationen på personal märks, inte minst på de små sakerna som kanske är självklara för någon som jobbat där hela tiden, t.ex. hur lokalerna ska se ut vid stängning eller hur man gör en vettig latte. För att inte tala om de större sakerna..."

Om Novas besökare

När Nova öppnade var majoriteten av besökarna ungdomar, som vände sig till den öppna verksamheten. Idag tillhör majoriteten besökare dem, som kommer till Nova för någon typ av verksamhet. Det märks också i relation till gammal och ny personal. De har olika bilder av vilka som är Novas huvudmålgrupp.

"Jag tror att Nova har hamnat i en olycklig spiral där stammisarna börjar bli för gamla och behandlar huset utan respekt. Det är stor åldersskillnad på dem som ska få vara på Nova ändå och detta tror jag medför att yngre inte känner sig bekväma."

"Just nu prioriteras de som är inriktade på något kulturellt på Nova, musik eller teater. Dessa får understöd och handledning, vilket resulterat i att replokalerna alltid är smockfulla och teatergrupperna likaså, medan de i den öppna verksamheten inte alls får samma trygghet."

"Jag tror faktiskt att problemkidsen är Novas räddning, det är när vi får in dem i kreativa sammanhang som en ungdomsgård verkligen lyfter. Det kändes ofta som om personalen inte visste hur man handskades med dessa ungdomar och man nöjde sig därför med att se dem spela biljard och pingis, vilket självklart är förkastligt."

Om orsakerna till dagssituationen på Nova

Orsakerna till att dagssituationen på Nova ser ut som den gör varierar. En del pratar om otydliga eller komplicerade uppdrag och andra om personal- och ledningssvårigheter.

"Det har varit en tydligt dalande moral och arbetsvilja bland personalen."

”Ledarskapet på Nova idag känns krampaktigt och vilset.”

”Rörigt och stor personalomsättning, troligtvis p.g.a. att personalen har dubbla uppdrag.”

”Svårt att finna kompetent personal som kan axla båda uppdragen.”

”En splittrad ledning med olika synsätt och förhållningssätt om hur verksamheten bör bedrivas.”

”Skitsnackskultur. Det försvårar att kunna bryta mönster och sälja in nytänkande.”

”Novas föreståndare fungerar inte, de vill inte ta in omgivningen och ser inte att de driver Nova tokigt.”

Slutligen berättar en tidigare anställd om en tid på Nova när han ansåg att det fungerade bättre (våren 2007). Han beskriver orsakerna till detta: *”Det var en familjär och positiv stämning bland personalen, ett tydligt ledarskap som gjorde att arbetet blev mer professionellt, projekt och nya samverkansmöjligheter skapades, det var högt i tak, tidigare personal pratar om denna tid som en guldålder.”*

4. PROJEKT NEBULOSA

Projekt Nebulosa startades på Nova i oktober 2006. Syftet var att undersöka möjligheterna att sammanlänka och hitta en balans i Novas två uppdrag, att vara en attraktiv kulturell scen och en trygg öppen mötesplats för Vallentuna kommuns ungdomar samt att arbeta fram hållbara arbetsmetoder för Nova.

Tidigt i projektet konstaterades brister gällande struktur i verksamheten och hos personalgruppen, vilket resulterade i att ett antal åtgärder gällande detta initierades. Personalen fick handledning, teambuilding. Dessutom gicks regler och förhållningssätt igenom. Slutligen fick personalen stöd i praktiska metoder för att planera och genomföra projekt. Under senhösten 2007 ökade antalet besökare på Nova och samverkanspartners strömmade till. Vid höstterminsstarten konstaterades ett betydligt stabilare Nova. Ungdomsenheten genomförde vidare under hösten en tre dagars kompetensutveckling för personalen i syfte att öka förståelsen för mål och uppdrag samt att stärka ungdomscoachrollen¹⁰.

Projektets fokus under första året var struktur- och personalfrågor. När dessa bitar nu föll på plats skulle det bli naturligt att fokusera på det direkta arbetet med ungdomarna under år två. Under hösten 2007 tog en ny ledningsstruktur över på Nova – det var naturligt att det var de som skulle förvalta det arbete som utförts tidigare under året.

Under senhösten 2007 drabbades Nova av ytterligare personalomsättning samt sjukdom i ledningen. Detta ledde till att den tidigare positiva utvecklingen avstannade.

Bytet av föreståndare på Nova under senhösten 2007 innebar åter att Nova stod inför förändring av synsätt och struktur. Det innebar att många tidigare fattade beslut revs upp och nya togs. Det innebar också att personalomsättning och dalande besöksantal upprepades.

¹⁰ Se bilaga, utbildningsdagar för Ungdomsenheten 2007

Problemen gällande struktur och omsättning av personal har kvarstått vilket lett till initiativet att utvärdera Novas verksamhet. Ett professionellt och strukturerat ledarskap är en förutsättning för att lösa ovanstående problem.

En stabil struktur skapas genom att ...

- Novas föreståndare ansvarar för att verksamheten dokumenteras, bl.a. via upprättat projektunderlag för arrangemang, samt att genomförda projekt och arrangemang utvärderas – detta för att all personal ska kunna följa arbetets gång samt för att lära av tidigare genomförda arrangemang.
- Protokollföra personalmöten för att befästa tagna beslut samt tillse att all personal är delaktig i verksamhetens utveckling.
- Ett hållbart kvalitetssäkringssystem byggs upp för att borga för att kompetens stannar i huset även med hög personalomsättning.
- Upprätta handlingsplaner vid misstänkt alkohol- och narkotikapåverkan, våld och hot om våld, första hjälpen, brandsäkerhet m.m.
- Förvalta Novas två uppdrag genom att anställa personal som arbetar enbart i den öppna verksamheten och annan personal som arbetar enbart med den specialinriktade kulturella verksamheten.
- Öka antalet samverkanspartners, som arbetar med och för kommunens ungdomar, för att göra dem till aktörer i huset och inom Novas verksamhet.

Vi undviker hög personalomsättning genom

- Att bygga team som känner sig delaktiga och känner tillit till varandra och ledningen.
- Kompetensutveckling i syfte att skapa en gemensam kompetens- och värderingsgrund som bas för verksamheten.
- Tydliga mål och arbetsbeskrivningar.
- Att arbetsgruppen ska vara mångfacetterad gällande ålder, kön, ursprung och utbildningsbakgrund.
- En professionell, tydlig, konkret och samstämd ledning.
- Skapa möjlighet att gå undan för rast och vila i en, på många sätt, svår arbetsmiljö.
- Förtydligande av ungdomscoachrollen.

Projekt Nebulosas andra år har haft sitt huvudsakliga fokus på det direkta arbetet med ungdomarna. Arbetet har bestått i

- att skapa forum för att ungdomar ska bli mera delaktiga i Novas verksamhet, bl.a. genom att starta Ung Dialog.
- att skapa forum för att ungdomar ska bli mera delaktiga i Novas verksamhet, bl.a. genom att starta Ung dialog.
- att arbeta fram former för ett inkluderingssystem för nya ungdomar till Novas öppna verksamhet och vidare till att på olika sätt delta i Novas kulturella verksamhet. Ett konkret arbetssätt att sammanlänka Novas två uppdrag.
- psykosocialt råd och stöd till enskilda individer.
- samverkan med andra ungdomsaktörer för att på bästa sätt tillgodose ungdomarnas behov, t.ex. ungdomsfältare, skola, ungdomsorganisationer, polis och socialtjänst.
- stärkande tjejgrupper i samverkan med ungdomsfältare.
- lägerverksamhet för tjejer och killar i samverkan med ungdomsfältare.

Tyvärr har delar av projektet påbörjats men inte gått att fullfölja p.g.a. vakanser, personalomsättning och byte av föreståndare som varit på Nova. Projektets idéer till vidare utveckling bygger på en fungerande grundläggande organisation och struktur, kompetent personal på plats för att på ett professionellt sätt bemöta och arbeta med och för de ungdomar som kommer till Nova.

5. SAMMANFATTNING OCH ANALYS

5.1 Nova berör

Som tidigare nämnts berör Nova många. Verksamheten är central både gällande placering och som mötesplats för många av kommunens unga. Många av kommunens ungdomsaktörer känner intresse och ansvar för att Nova utvecklas i en positiv riktning. Det är också viktigt att påpeka (som en ungdom också gör i intervjun) att Nova är den enda organiserade mötesplatsen för unga i centrala Vallentuna. Resultaten av de genomförda intervjuerna visar också, att både vuxna och ungdomar ser betydelsen av Nova och vikten av att Nova finns som en öppen frivillig arena för unga.

5.2 Ungdomar känner till Nova

Många frågor har ställts genom åren om vilka och hur många ungdomar Nova når. Positivt är därför att se att 93 % av intervjuade ungdomar har besökt Nova i något sammanhang. Novas olika delar attraherar olika ungdomar med olika bakgrund och livsstil. De stora arrangemangen har genom åren nått stora delar av kommunens ungdomar medan gruppverksamheter, som replokaler och teatergrupper, naturligtvis till stor del når ungdomar med uttalat intresse för dessa verksamheter. Slutligen attraherar den öppna verksamheten ytterligare målgrupper, bl.a. ungdomar i riskzonen.

5.3 Novas styrka och svårighet – det dubbla uppdraget

En av Novas styrkor är just det dubbla uppdraget. Här kan ungdomar med olika bakgrunder mötas kring ett gemensamt uppdrag eller intresse. Teateruppsättningen Runaway, som spelades för cirka 5 000 ungdomar, är ett tydligt exempel på när uppdragen sammanlänkas och utnyttjas på ett optimalt sätt. I denna teateruppsättning möttes ungdomar, som i andra sammanhang aldrig hade träffats. Nova har, liksom liknande verksamheter i landet, genom åren haft svårt att hitta en balans i dessa båda uppdrag. Resultaten av denna utvärdering visar också på att det finns olika bilder av var Nova har sitt fokus. Från början lades fokus på den öppna verksamheten för att sedan successivt överväga åt det kulturella uppdraget. Orsakerna till denna problematik kan bland annat sökas i bristande styrning, upplevelser av splittring hos personalen samt problematik i att hitta personal som enskilt har kompetens inom båda dessa områden.

5.4 Novas utbud är positivt för ungdomarna

De intervjuade ungdomarna ger en tydlig bild av att de är mycket nöjda med vad Nova har att erbjuda. Ett par ungdomar uttrycker till och med att Nova är bra som det är och inte behöver förändras gällande innehåll och uppdrag. När man analyserar i vilka sammanhang som de varit delaktiga i Novas verksamhet visar även det att det är en förhållandevis jämn fördelning mellan de båda uppdragen. Sammanfattningsvis kan sägas, att ungdomars och samverkanspartners bild av vad Nova är och bör vara ganska väl stämmer överens med uppdragets utformning och att Nova fyller en viktig funktion både vad gäller ung kultur och gällande den öppna mötesplatsen.

5.5 ”Skitsnack” och rykten försvårar

En faktor som återkommer i olika skepnader i utvärderingen är rykten och ”skitsnack”, vilka dessvärre ger stora konsekvenser för Novas verksamhet. Ungdomar, som besöker Nova, känner sig kränkta och utpekade på ett negativt sätt och andra ungdomar väljer bort Nova p.g.a. rykten om vilka som går där. En ungdom går så långt, att han till och med anser att Nova behöver byta namn med anledning av detta. Det är vidare viktigt att påpeka att även personalen får illa av dessa rykten och ”skitsnack”. Personal uttrycker, att det har gått så långt att de upplever att Nova har fått rollen som ”hackkyckling” i alla led. Det påverkar arbetsmiljön och personalen upplever att olika intressenter inom och utanför den kommunala förvaltningen vill skada verksamheten. Nova har genom åren gjort försök till att förändra detta men inte lyckats fullt ut. En viktig slutsats är därför att verksamheten behöver ett ansiktslyft och en nystart för att ”tvätta bort” stämpeln.

5.6 Brister i Novas struktur

Slutligen har det av utredningen framkommit stora brister gällande struktur i Novas verksamhet. Värt att nämnas är att dessa brister inte nått ungdomarna i någon större uträkning. Påpekas kan dessutom, att Nova är en arena för ungdomar vilken byggs genom frivilliga möten med oorganiserade ungdomar (vuxna har en tendens att tycka att ungdomar i allmänhet är stökiga och röriga). Nova kommer alltid i viss mån att uppfattas som ostrukturerad, högljudd och myllrande då verksamheten utgår från ungas perspektiv och fritid. Detta kan dock inte förklara upplevelsen av ostrukturerad och kaos som upplevs av alla ungdomsaktörer, samverkanspartners och kollegor som blivit intervjuade i utvärderingen. Nova har idag allvarliga och oacceptabla problem gällande ovanstående. En del av orsaken kan härledas till den stora per-

sonalomsättningen, men då måste man fråga sig vad denna omsättning grundar sig på. Orsaker, som framkommer i utvärderingen, är splittring i arbetsuppgifterna, ett föreståndarskap som inte håller samt ett negativt tryck från vuxensamhället. I samtal med personal och ledning för Nova har det framkommit upplevelsen av att flera viktiga funktioner fattas på Nova. Det saknas kompetens kring teknik, utrustning och marknadsföring och det har framkommit att behov av stöd kring rena vaktmästaruppgifter finns. Slutligen kan nämnas att behov framkommit om en caféansvarig person – detta är extra viktigt om förväntningar finns att Novas café ska bedrivas på ett professionellt sätt. Samtliga iakttagelser ger kraftiga signaler om att Novas organisation är i behov av förändring.

5.7 Stort engagemang kring Nova

Slutligen är det glädjande att se att såväl samverkanspartners som ungdomar tydligt visar intresse och uttalar en vilja att vara med och utveckla Nova. För att det ska vara möjligt att ta emot dessa entusiaster är det dock nödvändigt att Novas strukturproblem först åtgärdas. Utvärderingen har visat, att Nova har ett berättigande och med nödvändiga förändringar i organisationen finns förutsättningar till en positiv utveckling framöver.

6. SLUTSATSER

6.1 Hur väl fungerar Novas dubbla uppdrag?

Utredningen visar att även om Novas styrka är just det dubbla uppdraget så finns det en problematik kring detta. Denna problematik kan härledas till en splittring och kompetensbrist hos personalen. En organisationsförändring som resulterar i att personal framdeles endast arbetar med ett av uppdragen är nödvändig. När denna organisationsförändring är genomförd är bedömningen att Nova klarar att hantera bägge uppdragen och att Nova faktiskt är den optimala arenan för båda dessa.

6.2 Är dagens organisation rätt utformad för att skapa största möjliga förutsättning för att nå målen?

Dagens organisation, som innebär att personalen på Nova anställs med ett dubbelt uppdrag, dels att vara ungdomscoach och dels att driva någon av Novas kulturella verksamheter, är olycklig. En organisationsförändring är nödvändig för att målen ska kunna uppfyllas. I samband med organisationsförändringen bör även funktioner och ledarskap ses över.

6.3 Hur stämmer uppdraget i förhållande till förväntningar hos ungdomar och samverkanspartners?

Utredningen visar att de intervjuade ungdomarnas förväntningar av vad Nova ska erbjuda stämmer väl överens med uppdraget. Det är snarare uppfattningen om vilka ungdomar som är besökare på Nova som försvårar. Slutsatsen utifrån detta är, att Nova är i behov av en ”ansiktslyftning” och har behov av en nystart. I samband med detta bör man också överväga att byta namn på verksamheten.

6.4 Vilken kompetens krävs hos personalen för att kunna arbeta med uppdraget?

Nova har som mål att kunna erbjuda aktiviteter och arrangemang som är ”på riktigt”, att kunna hålla en nivå som lockar ungdomar och som väcker intresse och lust att utvecklas. För detta krävs personal, som har kompetens inom den kulturella arenan och som är specialister på sina områden. För att ytterligare utveckla ungdomskulturen på Nova krävs därför ett avsevärt närmare samarbete med kulturförvaltningen.

Novas andra uppdrag, att vara en trygg, social mötesplats för kommunens ungdomar ställer krav på en annan form av kompetens, speciellt med tanke på att målsättningen är att locka ungdomar i riskzon. Under 1970-80-talen var aktiviteterna i fokus på fritidsgårdarna och därför anställdes fritidsledare. Idag ställs andra krav på kompetens, som handlar om relationsarbete och förmåga att ge stöd för unga som ibland har stora behov. Utifrån detta bör man se över vilken bakgrund och utbildning som idag lämpar sig bäst för att arbeta med den här typen av uppdrag.

6.5 Hur skapar vi en arbetsplats med god fysisk och psykisk arbetsmiljö?

Nova kommer alltid att vara en, i en bemärkelse, kaotisk arbetsplats. Här samlas en mängd olika människor, vuxna som unga, och här pågår en mängd olika aktiviteter och projekt dagligen. För att skapa en arbetsmiljö, som ändå är god, krävs följande:

- En tydlig och stabil ledning.
- Tydliga mål och arbetsbeskrivningar.
- Noggrann dokumentation av verksamheten.
- Utarbetade kvalitetssäkringssystem och handlingsplaner för att behålla kompetens och kunskap i huset.
- En mångfacetterad arbetsgrupp gällande ålder, kön, ursprung och utbildningsbakgrund.
- Krav på rast, vila och friskvård.
- Struktur på den fysiska miljön i huset.
- En personalgrupp med känsla av sammanhang, KASAM.

7. FÖRSLAG TILL ÅTGÄRDER

Utredningen visar att Novas koncept som innefattar det sociala uppdraget samt kulturuppdraget i sak håller. För att få verksamheten att fungera fullt ut i praktiken krävs dock omfattande förändringar gällande organisation men också åtgärder för att förändra den stämpel som idag finns. Ryktena om Nova och dess besökare har fått oroväckande stora konsekvenser och försvårar för Nova att utnyttja sin fulla potential. De brister som framkommit och som kan härledas till brister i ledarskap, kompetens och organisation är ytterligare hinder för måluppfyllelse. Med anledning av detta föreslås följande:

7.1 Nystart

Nova har genom åren gjort ett antal försök till att förändra den ryktesspridning som funnits kring verksamheten och dess besökare utan att till fullo lyckats. Med tanke på utvärderingens resultat, som innefattar både uppfattningar hos ungdomsgruppen och upplevelse hos andra ungdomsaktörer, av ostruktur i husets fysiska miljö krävs en ”ansiktslyftning” och en nystart för att återvinna förtroendet i kommunen.

1. Med anledning av ovanstående föreslås att Nova tar en paus och håller verksamheten stängd under november och december månad för vidare strukturellt arbete och för att sedan få till stånd en nyöppning. Under denna period utreds möjligheten till att tillfälligt bedriva ett ungdomscafé i centrala Vallentuna samt att förstärka fältgruppen för att borgen för att kommunens unga tas om hand.
2. Under hösten startar Nova upp Ung Dialog med syfte att skapa ett forum för ungdomarna att vara delaktiga i utformningen av det ”nya” Nova. I samband med detta övervägs även möjligheten att byta namn på Nova.

7.2 Organisationsförändring

Utredningen visar på stora behov gällande organisationsförbättringar. Det är viktigt att påpeka att Nova har ett stort uppdrag på en stor yta och endast fem heltidstjänster är avsatta för att klara uppdraget. Nova har i dagsläget öppet sex kvällar i veckan samt regelbunden verksamhet i huset även på dagtid. Den organisationsförändring som behöver komma till stånd ska leda till att personalen fortsättningsvis kan fokusera på ett uppdrag och dess arbetsuppgifter. I samband med organisationsförändringen bör också en genomlysning göras av husets funktioner och tjänster i syfte att bättre kunna tillgodose de behov som finns.

Samstämmighet, kompetens och en stark organisation är en förutsättning för att kunna bedriva en professionell verksamhet på Nova framöver. Det finns två vägar att nå detta:

1. Nova initierar en process med syfte att låta andra ungdomsaktörer aktivt driva delar av verksamheten som musik, teater/film och dans. Detta ska ske inom ramen för Novas koncept.
2. En omfördelning av befintliga resurser i ungdomsenheten sker. Denna omfördelning kan möjliggöra en tydlig uppdelning av ansvar och arbetsuppgifter hos personalen. I dagsläget är det dock svårt att överblicka om det skulle ge konsekvenser gällande öppethållande eller liknande.

Slutligen kan påpekas att Nova idag har flera vakanta tjänster och går på sparlåga. I avvaktan på beslut om framtiden görs inga nyrekryteringar. Med anledning härav är det viktigt att få till stånd en snabb process som gör det möjligt att vända Nova till den attraktiva mötesplats som ungdomar och samverkanspartners förväntar sig.

**Bilaga 1**

FRITIDSFÖRVALTNINGEN
Ungdomsenheten

Handläggare: Jessica Kauppi

UTREDNING AV NOVA

Med anledning av senaste tidens signaler kring dagssituationen på Nova förordar ledningen på fritidskontoret att en utredning genomförs för att stämma av och få en bild av hur Nova fungerar idag samt hur Nova bör bedrivas i framtiden. Utredningen baseras på följande frågeställningar:

1. Hur väl fungerar Novas två uppdrag (att vara en attraktiv öppen mötesplats samt att vara kommunens bas för ungdomskultur)?
2. Är dagens organisation rätt utformad för att skapa största möjliga förutsättning för att nå målen?
3. Hur stämmer uppdraget i förhållande till förväntningar hos ungdomar och samverkanspartners?
4. Vilken kompetens krävs hos personalen för att kunna arbeta med uppdraget?
5. Hur skapar vi en arbetsplats med god fysisk och psykisk arbetsmiljö?

Utredningen genomförs på följande sätt:

- *Fritidsnämndens arbetsutskott informeras i maj 2008*
- *Intervju med Novas samverkanspartners*
- *Dialog med ett slumpmässigt urval av kommunens ungdomar*
- *Intervju med ett urval av Novas besökare*
- *Sammanställning och analys av projekt Nebulosas material*
- *Fritidsförvaltningens egen personal ger sin bild*
- *Sammanställning och analys av utredningens resultat*
- *Utredningen tas upp i fritidsnämndens arbetsutskott i augusti*
- *Målformulering och genomförandeplan*

Vallentuna 2008-04-29

Jessica Kauppi, enhetschef



Bilaga 2

FRITIDSFÖRVALTNINGEN
Ungdomsenheten

Handläggare: Jessica Kauppi

UPPGIFTER OM INTERVJUPERSON

Tjej Kille Ålder

Intervjuplats

Kontaktuppgifter

Datum för intervju

INTERVJUFRÅGOR OM NOVA TILL UNGDOMAR

1. Har du varit på Nova och i så fall när?

2. Vad är Nova för dig?

Positivt

Negativt

3. Vad tror du Nova erbjuder och för vilka?

4. Vilka förändringar skulle du vilja se på Nova?

5. Övriga synpunkter?

Är du intresserad av att vara med och påverka Nova?

Ja Nej

Tack för din medverkan!



FRITIDSFÖRVALTNINGEN
Ungdomsenheten

Handläggare: Jessica Kauppi

Bilaga 3

UPPGIFTER OM INTERVJUPERSON

Namn

Arbetsplats

Yrke

Kontaktuppgifter

Datum för intervju

INTERVJUFRÅGOR OM NOVA TILL SAMVERKANSPARTNERS

1. Vad har ni samverkat kring?

2. Hur tycker ni att samverkan har fungerat?

Vad har fungerat bra?

Vad har fungerat mindre bra?

3. Vilken bild har ni av vad Nova har för uppdrag?

4. Vilka förväntningar har ni – hur skulle ni vilja att samarbetet såg ut framöver?

5. Övriga synpunkter?

Tack för din medverkan!